

倍加洁集团股份有限公司

2026年限制性股票与股票期权激励计划

实施考核管理办法

倍加洁集团股份有限公司（以下简称“公司”）为了进一步建立、健全公司长效激励机制，吸引和留住优秀人才，充分调动公司员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队个人利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，在充分保障股东利益的前提下，按照收益与贡献对等的原则，公司拟实施2026年限制性股票与股票期权激励计划（以下简称“本激励计划”）。

为保证本激励计划的顺利实施，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件以及《公司章程》、本激励计划的相关规定，并结合公司的实际情况，特制定《倍加洁集团股份有限公司2026年限制性股票与股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证公司激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥此次股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

本办法所实施的考核坚持公平、公正、公开的原则，坚持准确、全面、及时的原则，坚持为激励计划配套的原则。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本激励计划的所有激励对象，即经董事会审议通过的所有激励对象，包括公司公告本激励计划时在本公司（含子公司）董事会认为需要激励的核心人员。

四、考核机构

公司人力资源中心按照本办法及董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）的考核安排负责具体实施对个人的绩效考核。公司财经中心按照本办法及董事会薪酬与考核委员会的考核安排负责具体实施对公司的业绩考核。人力资源中心、财经中心对考核数据和考核结果的真实性、准确性、完整性和及时性负责，向董事会薪酬与考核委员会报告考核结果，接受董事会薪酬与考核委员会关于考核结果的质询。

董事会薪酬与考核委员会主持考核程序，向董事会报告考核结果。

董事会负责对考核结果的审核。

五、考核指标及标准

（一）公司层面业绩考核要求

本激励计划分年度对公司的经营业绩进行考核，以达到业绩考核目标作为激励对象当年度的解除限售/行权条件之一。本激励计划授予的限制性股票/股票期权的业绩考核目标如下表所示：

解除限售期/行权期	考核年度	业绩考核指标
第一个解除限售/行权期	2026	以2025年营业收入为基数，2026年营业收入增长率不低于12%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2026年扣非归母净利润增长率不低于12%。
第二个解除限售/行权期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于24%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于24%。
第三个解除限售/行权期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于36%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于36%。

注：1、上述“营业收入”以经审计的上市公司合并报表中的营业收入为准；“扣非归母净利润”以经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润为准，并需剔除公司全部在有效期内的股权激励计划及/或员工持股计划实施产生的股份支付费用所影响的数值；

2、上述业绩考核目标值不构成公司对投资者的业绩预测和实际承诺，下同。

若预留授予的股票期权在同一年度且在公司三季度报告披露前授出，则预留授予的股票期权的业绩考核目标与首次授予的股票期权业绩考核目标一致。

若预留的股票期权虽在同一年度但在公司三季度报告披露后或在次年授出，则预留授予的股票期权的业绩考核目标如下：

行权期	考核年度	业绩考核指标
第一个行权期	2027	以2025年营业收入为基数，2027年营业收入增长率不低于24%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2027年扣非归母净利润增长率不低于24%。
第二个行权期	2028	以2025年营业收入为基数，2028年营业收入增长率不低于36%； 或以2025年扣非归母净利润为基数，2028年扣非归母净利润增长率不低于36%。

公司未满足上述业绩考核目标的，所有参与限制性股票计划的激励对象对应考核当年计划解除限售的限制性股票不得解除限售，由公司按授予价格加上按同期贷款市场报价利率(LPR)计算所得利息之和回购注销；所有参与股票期权激励计划的激励对象对应考核当年计划行权的股票期权不得行权，由公司注销。

（二）部门及个人层面绩效考核要求

在本次激励计划执行期间，公司每年均依据本办法及相关规定，在公司业绩考核达标的情况下，对激励对象个人进行年度绩效考核。依照激励对象前一年度部门绩效及个人绩效的综合考核结果确定其实际解除限售/行权比例，个人当年实际可解除限售/行权的限制性股票/股票期权数量=解除限售/行权比例×个人当年计划解除限售/行权的数量。

激励对象的绩效评价结果分为S、A、B、C、D五个等级，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象解除限售/行权比例：

个人绩效 \ 部门绩效	B级及以上	C	D
	B级及以上	100%	50%
C	50%	25%	0%
D	0%	0%	0%

依据综合考核评分结果，部门及激励对象的绩效考核等级分为S、A、B、C、D五个评分等级（B级及以上为：B级、A级及S级）。

激励对象当期计划解除限售/行权的限制性股票/股票期权因个人层面考核原因不能解除限售/行权或不能完全解除限售/行权的，限制性股票由公司按授

予价格加上按同期贷款市场报价利率(LPR)计算所得利息之和回购注销，股票期权由公司注销，不可递延至以后年度。

六、考核期间与次数

本激励计划授予的限制性股票/股票期权考核年度为2026-2028年三个会计年度，公司层面的业绩考核、部门及个人层面的绩效考核每年度考核一次。

七、考核程序

公司人力资源中心和财经中心在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成考核报告，上交董事会薪酬与考核委员会。公司董事会负责考核结果的审核。

八、考核结果管理

（一）考核结果反馈与申诉

被考核对象有权了解本人考核结果，由直接上级主管在考核工作结束后10个工作日内将考核结果通知被考核对象。

被考核对象对本人考核结果有异议的，可与人力资源中心沟通解决。无法沟通解决的，被考核对象可向董事会薪酬与考核委员会申诉，董事会薪酬与考核委员会在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

考核结果作为限制性股票/股票期权解除限售/行权的依据，按照激励计划有关内容执行。

（二）考核结果归档

个人层面的绩效考核结束后，考核结果由人力资源中心作为保密资料归档保存，保存期限为10年。

九、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。

（二）本办法须经公司股东会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

（三）若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

倍加洁集团股份有限公司董事会

2026年4月11日